

KÖZJOGI SZEMLÉ

SZENTE ZOLTÁN

A 2011. évi Alaptörvény
és a történeti alkotmány
összekapcsolásának mítosza
1. oldal

GAJDUSCHEK GYÖRGY

Közigazgatás és politika
9. oldal

CHRONOWSKI NÓRA

– VINCZE ATTILA

Népszavazások uniós
ügyekben és a magyar
gyakorlat
17. oldal

AMBRUS ISTVÁN

A panaszok és a közérdekű
bejelentések hazai
szabályozásának történeti
fejlődése
25. oldal

HALÁSZ IVÁN

Az „adventi bíróság”
„pünkösdi bíraskodása”.
Az első csehszlovák
alkotmánybíróság
összetétele és működési
sajátosságai (1920–1939)
36. oldal

VASTAGH PÁL

Egy „idegen test”
a szocialista
államszervezetben. Adalékok
az Alkotmányjogi Tanács
létrejöttének történetéhez
46. oldal

ZACCARIA MÁRTON LEÓ

A 91/533/EGK irányelv
reformja – elméleti
megfontolások és európai
bíróági tanulságok
59. oldal

ZSUGYÓ VIRÁG

„Örökkévalósági klauzula”
működésben – a német
alkotmánybíróság gyakorlata
69. oldal

MANHERTZ TAMÁS ISTVÁN

A törvények előzetes
normakontrollja
74. oldal

CSÉFFAI ATTILA CSABA

Alkotmányos igazságügyi
szakértés
80. oldal

HALÁSZ IVÁN

A szlovák alkotmánybíróság
határozata az alkotmány
materiális magváról
88. oldal

KÁNTÁS PÉTER

Adalékok a közszolgáltatás
fogalmához
és teljesítményéhez
90. oldal

1

XII. évfolyam,
2019. március
www.hvgorac.hu

hvgorac

TEMATIKUS JOGI SZAKLAPOK

FÓKUSZ / FOCUS

SZENTE Zoltán

A 2011. évi Alaptörvény és a történeti alkotmány összekapcsolásának mítosza

The Myth of Connecting the Hungarian Fundamental Law and the Historical Constitution

FIGYELŐ / OBSERVER

GAJDUSCHEK György

Közigazgatás és politika

Public Administration and Politics

CHRONOWSKI Nóra – VINCZE Attila

Népszavazások uniós ügyekben és a magyar gyakorlat

Referendums on EU Issues and the Hungarian Practice

AMBRUS István

A panaszok és a közérdekű bejelentések hazai szabályozásának történeti fejlődése

The Historical Development of the Regulation of Complaints and Public Interest Disclosures in Hungary

HALÁSZ Iván

Az „adventi bíróság” „pünkösdi bíraskodása”. Az első csehszlovák alkotmánybíróság összetétele és működési sajátosságai (1920–1939)

Peculiarities of the Composition and Functioning of the First Czechoslovakian Constitutional Court (1920–1939)

VASTAGH Pál

Egy „idegen test” a szocialista államszervezetben. Adalékok az Alkotmányjogi Tanács létrejöttének történetéhez

A Strange Body in the State-Socialist Organization. To the History of the Hungarian Constitutional Council

ZACCARIA Márton Leó

A 91/533/EGK irányelv reformja – elméleti megfontolások és európai bírósági tanulságok

The Reform of Directive 91/533/EEC – Theoretical Considerations and Lessons from the Case-law of the CJEU

FUTURUM / FUTURUM

ZSUGYÓ Virág

„Örökkévalósági klauzula” működésben – a német alkotmánybíróság gyakorlata

The „Eternity clause” in Operation – the German Constitutional Court's Practice

MANHERTZ Tamás István

A törvények előzetes normakontrollja

The Preventive Judicial Review of Statutes

CSÉFFAI Attila Csaba

Alkotmányos igazságügyi szakértés

Legitimate Forensic Expertise

FAKTUM / FACTUM

HALÁSZ Iván

A szlovák alkotmánybíróság határozata az alkotmány materiális magváról

Decision of the Slovak Constitutional Court on the Substantive Core of Constitution

FÓRUM / FORUM

KÁNTÁS Péter

Adalékok a közszolgáltatás fogalmához és teljesítményéhez

To the Notion and Performance of Public Services

IMPRESSZUM**KÖZJOGI SZEMLE**

A SZERKESZTŐBIZOTTSÁG ELNÖKE: Prof. Dr. Kiss László **A SZERKESZTŐBIZOTTSÁG TAGJAI:** Prof. Dr. Ádám Antal, Prof. Dr. Bodnár László, Dr. Adrián, Dr. Hoffman István, Prof. Dr. Horváth M. Tamás, Dr. Kisfaludy Zoltán, Prof. Dr. Kukorelli István, Prof. Dr. Petrétei József, Dr. Somogyvári István, Prof. Dr. Gábor, Prof. Dr. Szalayné Dr. Sándor Erzsébet, Dr. Tóth Judit **KÜLSŐ TAGOK:** Prof. Dr. Dr. h.c. Gilbert Gornig (Philips Universität Marburg), Prof. Dr. Wet (University of Amsterdam), Prof. Dr. Dr. h.c. Herbert Küpper (IÖR München) **FŐSZERKESZTŐ:** Dr. Chronowski Nóra, e-mail: chronowski.nora@hvgorac.hu **FELELŐS SZERKESZTŐ:** dr. Gábor Zsolt, e-mail: gabor.zsolt@hvgorac.hu **SZERKESZTŐK:** dr. Naszladi Georgina, e-mail: NaszladiG@kuria.hu, dr. Szilágyi Emese, e-mail: szilagy.emese@tk.mta.hu, dr. Dán Judit **WEBOLDAL:** http://hvgorac.hu/kojogiszemle/ **KIADJA:** a HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 1037 Budapest, Montevideo u. 14. Telefon: 340-2304, 340-2305 • Fax: 349-7600 E-mail: info@hvgorac.hu • Internet: www.hvgorac.hu **FELELŐS SZERKESZTŐ:** dr. Frank Ádám **MŰSZAKI SZERKESZTŐ:** Bors Kriszta **TÖRDELŐ:** Balás Zsuzsa **KORREKTOR:** Nagy Márton **NYOMTATÁS:** Multiszolg Bt. 1789 69 91 **ELŐFIZETÉS:** Előfizethető a HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.-nél. Megjelenik: negyedévente. Előfizetési díj 2019. évre 14 900 Ft. A szerkesztőség a főszerkesztő vagy a felelős szerkesztő e-mail-címén várja azokat a közlésre szánt tanulmányokat, amelyek az alkotmányosság, a jogalkotás, a közigazgatás és a közszolgáltatás aktuális problémáit vizsgálják. A kéziratot kérjük feltüntetni a szerző nevét, munkahelyét, beosztását, levelezési címét. A szerkesztőség a szerző értesítésével. 2019-ben a kéziratokat Word 97/2010 szövegszerkesztővel, 12 pontos betűméret alkalmazásával, lábjegyzetmegoldással lehet elküldeni, a weboldalunkon közzétett formai útmutató szerint (http://hvgorac.hu/kojogiszemle/).

A borítón Anonymus Gesta Hungarorumának első oldala látható.

- időszerű problémái. *Állam és Igazgatás* 1970. március. 240–241. o.
- 31 Szabó Imre: Alkotmányos életünk problémái. *Állam és Igazgatás* 1971. november. 976–987. o.
- 32 A szocialista országban kialakult modellekről áttekintést ad J. P. Iljinszkij – B. V. Scsetinyin: SZGP 1969/9.
- 33 Kovács István: A Szovjetunió szövetségi alkotmányai. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1982. 141–148. o.
- 34 Pikler: i. m. 64. o.
- 35 Jovan Djordjevic: Az új jugoszláv Alkotmány fő vonásai. *Külföldi Jogi Cikkgyűjtemény* 1964. 4. szám, 582–590. o.
- 36 Alkotmányos rendszerünk. Kerekasztal-beszélgetés. *Társadalmi Szemle* 1987. 2. sz. 46–63. o.
- 37 Az MSZMP XI. kongresszusa, 1975. március. Kossuth Budapest 1975. 98. o.; MSZMP XII. kongresszusa, 1980. március. Kossuth, Budapest 1980. 91. o.
- 38 Az MSZMP határozatai és dokumentumai, 1985–1989. InterArt Kiadó, Budapest 1994. 91–92. o.
- 39 Samu Mihály: Politika-jogpolitika-jog. *Jogtudományi Közlöny* 1974. 8. sz. 401–409. o.
- 40 Kovács István: A Nagy Októberi Szocialista Forradalom 60. évfordulója és az új szovjet Alkotmány. *Állam- és Jogtudomány* 1978. 1. sz. 6–15. o.
- 41 Komitet konsztitucionnava nadzora SZSZSZR 1989–1991. <http://www.panoramau/ks>.
- 42 Rácz Attila: A jogszabályok törvényességének utólagos ellenőrzése. *Állam- és Jogtudomány* 1982. 3. sz. 460. o.
- 43 Rácz: i. m. 460–462. o.
- 44 MNL OL (Magyar Nemzeti Levéltár Országos Levéltára) M-KS 288.f.31/1984/3. ó. e. KAO feljegyzés 95/1984. 4. sz.
- 45 MNL OL M-KS 288. f. 5/882. ó. e. 9.
- 46 MNL OL M-KS 288. f. 5/882. ó. e. 14.
- 47 MNL OL M-KS 288.f. 5/882. ó. e. 18–19.
- 48 MNL OL M-KS 288.f. 5/882. ó. e. 27–28.
- 49 MNL OL M-KS 288.f.5/882. ó. e. 32–33.
- 50 MNL OL M-KS 288.f. 5/889. ó. e., MNL OL M-KS 288.f. 5/894. ó. e.
- 51 IM-iratok az Alkotmány 1983-as módosításáról. 40550/1983. IM 4/4.1.
- 52 IM-iratok az Alkotmány 1983-as módosításáról. 40550/1983. IM 4/4.2–3.
- 53 IM-előterjesztés a Minisztertanácshoz. 1984. február 22. 40015/1984. IM 6–7.
- 54 IM-előterjesztés a Minisztertanácshoz. 1984. február 22. 40015/1984. IM 1314. doboz.
- 55 PM Miniszteri Titkárság Hetényi István 2176/1983. 40665/1983.
- 56 Raft Miklós levele. 3787–VIII/1983. 40655/1983.
- 57 Törvényelőkészítő Főosztály. Feljegyzés a Miniszterhez. 1983. november 8. 40655/1983.
- 58 Országgyűlési Értesítő. Az országgyűlés 13. ülése 1982. március 29. Országgyűlés 7/1980–85. sz. határozata a jogalkotásról.
- 59 Országgyűlési Értesítő. Az országgyűlés 24. ülése 1983. december 22. 1553–1558.
- 60 Országgyűlési Értesítő. Az országgyűlés 24. ülése 1983. december 22. 1559–1560.
- 61 Országgyűlési Értesítő. Az országgyűlés 24. ülése 1983. december 22. 1668–1670.
- 62 Országgyűlési Értesítő. Az országgyűlés 24. ülése 1983. december 22. 1674.
- 63 Országgyűlési Értesítő. Az országgyűlés 24. ülése 1983. december 22. 1678.
- 64 Bencsik Péter: Az európai népi demokratikus és szocialista országok alkotmányainak összehasonlító vizsgálata. *Múltunk* 2002. 3. sz.; Fejtő István: A Kádár-rendszer alkotmányossága. Budapest–Győr, 2012.; Holló András: Alkotmányjogi Tanács tevékenysége 1984–1989. Államtudományi Kutatóközpont, Budapest, 1992.; Holló András: Az alkotmányvédelem kialakulása Magyarországon. Bíbor Kiadó, Miskolc 1997.; Jutasi György: Az Alkotmányjogi Tanács tevékenysége. *Állam és Igazgatás* 1985. 6. sz.; Kovács István: Az Alkotmányjogi Tanácstól az Alkotmánybírósáig. *Magyar Jog* 1989. 7–8. sz.; Kukorelli István: Az alkotmányvédelem „fő állású” gazdája. *Élet és Tudomány* 1984. 47. sz.; Markója Imre: Törvény az Alkotmányjogi Tanácscról. *Állam és Igazgatás* 1984. 6. sz.; Pokol Béla: Alternatív utak a politikai rendszer reformjára. *Valóság* 1986. 12. sz.; Pokol Béla: Alkotmánybíróság és alkotmányvédelem a szocialista országokban. *Jogtörténeti Értekezések* Budapest, 1986. 15. sz.; Sólyom László: Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon. Osiris Kiadó, Budapest 2001.; Szmodis Jenő: Az alkotmánybíráskodás néhány elvi kérdéséről. *Jura* 2015. 2. sz.; Takács Albert: Az alkotmányvédelem néhány kérdése, különös tekintettel az Alkotmányjogi Tanácsra. *Jogtudományi Közlöny* 1985. 11. sz.; Tilk Péter: Az Alkotmánybíróság hatásköre és működése. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Pécs 2003.

ZACCARIA MÁRTON LEÓ
adjunktus (DE ÁJK)

A 91/533/EGK IRÁNYELV REFORMJA – ELMÉLETI MEGFONTOLÁSOK ÉS EURÓPAI BÍRÓSÁGI TANULSÁGOK*

1. RENDSZEREZŐ GONDOLATOK

A munkáltatót a munkaszerződés megkötésekor terhelő írásbeli tájékoztatási kötelezettség olyan alapvető elvárás a munkaviszonyban,¹ amely gyakorlatilag a felek között fennálló munkajogviszony valamennyi létszakát és a szerződés teljesítésének valamennyi fontos kérdését alapjaiban meghatározza. Tekintettel a munkáltató és a munkavállaló között fennálló magánjogi jellegű, de gazdasági és személyi alá-fölé rendeltséget mutató jogviszonyra,² a munkáltatónak fokozott felelőssége van a tekintetben, hogy a szerződésszerű teljesítéshez, a munkajogviszony valamennyi lényeges körülményére kiterjedően megfelelő tartalmú, időben megtett és írásbeli tájékoztatást adjon.³ E szigorú mun-

kajogi kötelezettségnek a magyarázata egyik oldalról a felek aszimmetrikus jogi státusza – amelynek fontos paradigmája a munkavállaló függő munkavégzése⁴ –, másik oldalról pedig az a körülmény, hogy bár a munkaviszony alanyainak a jogalkotó lehetőséget biztosít arra, hogy valamennyi, a jogviszonyukat karakterizálisan meghatározó kérdést munkaszerződésben rendezzék, sőt több tekintetben ezt kötelezően elő is írja,⁵ mégis úgy tűnik, hogy a felek szerződési akarata sokszor „hiányos” a tekintetben, hogy a munkaszerződésbe valamennyi fontos körülményt belefoglalják (munkarend, szabadság, kollektív szerződés léte stb.). E kvázi hiányosság, bár nem von maga után feltétlenül tényleges jogkövetkezményt, mégis úgy vélem, hogy kulcsfontosságú a munkavállaló jogvédelme szempontjából,

* A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

hiszen még ha nem is a munkaszerződésbe foglalva, de szorosan ahhoz kapcsolódva olyan garanciákat kapjon az említett információkra, amelyek valóban lehetővé teszik számára a teljesítést.

Szükséges megemlíteni, hogy e munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget oly fontos munkajogi garanciaként rendezte az uniós jogalkotó,⁶ hogy azt irányelvben,⁷ napjainkban pedig már megerősített szociális alapjogi háttérrel⁸ szabályozza. Az irányelvi szabályozás azonban talán nem kapott kellő figyelmet az elmúlt néhány évtizedben, legalábbis a tekintetben, hogy az abban foglalt munkavállalói jogok nehéz kikényszeríthetősége, illetőleg a tagállamok nagyfokú regulatív szabadsága a munkajogi szabályozások kialakítása terén⁹ olyan hiányosságokra mutattak rá időről időre, amelyeket nem lehet szimplán az időmúlással vagy a nemzeti munkajogi rendszerek divergenciájával magyarázni. Vagyis az irányelv felülvizsgálata szükségessé vált, aminek hátterében tehát annak modernizációs igénye – elsősorban a munkaviszonyok változó struktúrája okán¹⁰ – áll, de a joggyakorlatban felmerülő elmentmondásos helyzetek, illetőleg a Szociális Jogok Európai Pillére (a továbbiakban: Pillér) által megerősíteni kívánt szociális természetű garanciák rendszere is szükségessé teszi ezt. Az új irányelv elkészült,¹¹ és habár annak széles körű elfogadtatása és hatálybalépése egyelőre várat magára, feltételezett pozitív hatása nem megkérdőjelezhető, elsősorban az új normatételek eddigiekhez képest határozottabb jogvédelmi természetét látva. Nyitott kérdés azonban egyelőre, hogy ez az új szabályozás mennyiben tud valóban a Pillér által vizionált reformfolyamatok között¹² akár prominens, zászlóvivő jogfejlődési mintául szolgálni, de az már most látszik, hogy az irányelv mind a jogalkotói szándék, mind a Pillér munkavállalói jogokat erősíteni kívánó jellege, mind a szociális partnerek egyeztetései, mind pedig a joggyakorlati tapasztalatok reflexiója kapcsán fontos előrelépésnek tűnik.

Bár e komplex témát indokolt lenne valamennyi imént felsorolt szempontból megvizsgálni, jelen tanulmány keretei között az utolsó szempontra, azaz az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) közel három évtizedes, a 91/533/EGK irányelvhez (a továbbiakban: irányelv, tájékoztatási irányelv)¹³ kapcsolódó esetjogát dolgozom fel olyan szempontok szerint, amelyek az új irányelv megalkotása során kulcsfontosságúnak bizonyultak. Ezáltal egyik oldalról egy mélyebb, a revízió egyes területeit összekötő összefüggéseket feltáró rálátást kaphatunk a témára, másik oldalról pedig azt is vizsgálom, hogy a joggyakorlatban kimunkált elvek és jogi megoldások mennyiben látszanak az új szabályozásban, illetve azt is, hogy a jogértelmezésben elért eredmények kumulációja valóban visszatükröződik-e az új szabályozásban. A konklúzió körében pedig ezen összehasonlítás alapján, illetőleg arra tekintettel, hogy az új szabályozás – együtt olvasva az EUB esetjoggal – mennyiben hozhat ténylegesen új és hatékonyabb jogvédelmet a munkavállalók számára, igyekszem a jövőre nézve megfogalmazott elképzelések és a joggyakorlati tapasztalatok szintézisét adni.

2. A 91/533/EGK IRÁNYELV REVÍZIÓJÁNAK ALAPKÉRDÉSEI

A tájékoztatási irányelvnek kétségtől központi szerepe van a Pillér által lényegesnek tartott alapvető szociális jogok és elvek alapján, mindazonáltal a Pillér túlzottan általános és kartajjellegű¹⁴ megfogalmazása miatt nem biztos, hogy evidens, hogy melyek ezek a kapcsolódási pontok. Elsőként az irányelv szorosan kapcsolódik a Pillér alapelképzeléséhez, miszerint igazságosabb, hatékonyabb és a 21. századi kihívásokat megfelelően kezelő munkaerőpiaci jogi körülményeket kell kialakítani az EU-ban.¹⁵ A Pillér e központi célkitűzése szükségképpen kijelöli azon – vélhetően – legiszlátórius irányvonalakat, amelyek mentén az uniós szociálpolitikának változnia kell e célok elérése érdekében. Másodikként ki kell emelni, hogy a Pillér szintén fontosnak tartja a munkavállalói jogvédelem erősítését a napjainkban egyre inkább elterjedt „modern” munkavégzési formák körében,¹⁶ aminek álláspontom szerint az a jelentősége, hogy az uniós jogalkotásnak intenzívebbé kell válnia e területen,¹⁷ még ha ez nem is könnyen megvalósítható, mégis tényleges kíváncsolom.¹⁸ A munkavállaló információhoz való alapvető joga¹⁹ pedig még inkább hangsúlyossá válik az ilyen bizonytalan helyzetekben, olyankor, amikor a felek munkaviszonya nem követi szorosan a tradicionális – és az eredeti irányelv által is rögzített – feltételeket, struktúrát, így annak érvényesülése ebben az értelemben szituatív. Harmadikként pedig meg kell említeni, hogy a Pillérben foglalt néhány alapvető szociális jog²⁰ direkt módon is kapcsolatban áll a munkavállalók megfelelő tájékoztatáshoz való jogával, ami szintén azt bizonyítja, hogy egy kvázi kiindulási alpnak tekinthető, meghatározó fontosságú szabályozásról van szó a revízió keretei között.

A következőkben röviden áttekintem a jelenleg hatályos és az új szabályozás esszenciális tartalmát, illetőleg azokat az eddig elért és várható kodifikációs eredményeket, amelyeket a továbbiakban az európai bírósági joggyakorlattal együtt fogok értékelni.

2.1. A MUNKÁLTATÓ ÍRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁSÁNAK JELENTŐSÉGE A MUNKAVISZONYBAN

A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos információhoz való joga alapjaiban határozza meg teljesítését, illetőleg azokat a jogokat, amelyekkel a munkáltatóval szemben rendelkezik. A munkavállaló teljesítésével kapcsolatos információ érték, méghozzá álláspontom szerint nemcsak annak bevett értelmében – azaz aktuálisan a GDPR által rendezett adatvédelmi kérdések kapcsán²¹ –, hanem kifejezetten a munkaviszonyban alárendelt fél, azaz a munkavállaló jogvédelme, érdekeinek tiszteletben tartása viszonylatában is. A munkavállaló jogszerű, szerződészerű teljesítése nem várható el a megfelelő információ nélkül, azaz ezek közlése a munkáltató érdekében is áll, ezek hiányában lényegében okafogyottá válna kettejük jogviszonya. Így álláspontom szerint a munkaviszony alanyai között fennálló hierarchizált státusz-kettősségnek az egyik típus

kivetülési formája az, hogy a munkáltató – az expressis verbis szerződéses megállapodás ellenére, vagy a mellett – kizárólagos birtokosa olyan információknak, amelyek bár dominánsan az ő érdekét szolgálják a munkavállaló teljesítése során, mégis, jogvédelmi és státuszgaranciális szempontból, azok a munkavállalót is megilletik. Konzekvens módon ezekre jogot formálhat, sőt, jogot kell formálnia a gazdaságilag gyengébb félnek, ugyanis az ebben az értelemben vett információs aszimmetria könnyen hibás teljesítéshez, munkahelyi konfliktushoz vagy éppen a munkaviszony indokolatlan megszüntetéséhez vezethet.

Ahogy korábban utaltam rá, a tárgyalási irányelvi szabályok hatóköre is kérdéses, illetve bár elméleti síkon tisztázott,²² de mivel éppen – többek között – a munkaviszonyok felépítését és jogi szabályozottságát érintő munkaerőpiaci változások tették szükségessé a közel harmincéves irányelv felülvizsgálatát, ezért az egyes, díjazás ellenében munkavégzésre irányuló jogviszonyok sokszínűségével is számolnunk kell. Véleményem szerint ugyanis negatív üzenete lenne annak, ha – szem előtt tartva az említett újabb munkavégzői jogállások számos vitatott kérdését – a jogalkotó a mellett foglalna állást, hogy még 2019-ben sem lehet olyan feltételeket teremteni egy modernizált tájékoztatási irányelvvel, amelyek magukban foglalhatják az említett személyi kört. Nézetem szerint ez nemhogy nem mozdítja elő, hanem egyenesen visszavetheti a holisztikus munkaerőpiaci, szociális és foglalkoztatáspolitikai reformokat zászlajára tűző Pillér várt eredményeit,²³ és tovább mélyítheti a szakadékot a szociális tartalmú deklarációk és döntéshozói cselekvések között.

2.2. (ÚJRA)SZABÁLYOZÁSI DILEMMÁK

Az irányelvi revízió hátterében részben a már többször említett azon folyamatok állnak, amelyek már a Pillér elfogadása előtt megindultak,²⁴ de a 2017-es deklarációt követően egyértelműen felerősödtek. Ugyanakkor azt sem hallgathatjuk el, hogy a tájékoztatási irányelv felülvizsgálata iránti igény lényegében az újabb típusú munkavégzési formák terjedésével már régebb óta jelen van a szociálpolitikai diskurzusban,²⁵ noha annak átfogó reformjára eddig nem nyílt valódi lehetőség. Figyelemre méltó továbbá, hogy milyen látványosan illeszkedik az új irányelv a Pillér által felvázolt jogok és támogatni kívánt érdekek közé. Mind a munkaerőpiac-hoz való hozzáférés,²⁶ mind pedig az igazságos és méltányos munkafeltételek promotálása²⁷ olyan, sokszor talán csak másodlagos fontosságúnak tűnő jogintézmény segítségére szorulnak, mint a kötelező munkáltatói tájékoztatás a munkaviszony létesítésekor, hiszen az egyes törvényi szabályok nem feltétlenül kerülnek be a felek megállapodásába, vagy azoktól jelentős mértékben el is térnek,²⁸ vagyis nagyvonalúság lenne minden esetben tudottnak venni a munkavégzési feltételeket. Fontos az is, hogy az irányelv alapjogi összefüggései miatt²⁹ önmagában a megfelelő tájékoztatáshoz való jognak történő érvényszerzés tekintetében indokolt lehet átgondolni a jelenleg hatályos szabályokat, és ebben a Karta elsődleges jogi kötőereje és az abban fog-

lalt szociális tartalmú jogosultságok jelentőségének tisztázása sokat segíthet.

Ugyanakkor fenntartásokkal kell kezelnünk a Pillért, az ugyanis jogkatalógus-szerű kartának,³⁰ elhamarkodott, bátortalan,³¹ vagy akár a tényleges jogi relevanciákat nélkülöző deklarációnak³² is tűnhet, márpedig az eltérő értelmezések – és annak egyelőre valóban bizonytalan kimenetele – akár a tájékoztatási irányelv reformjának hatékonyságát is alááshatják, legalábbis megnehezíthetik e folyamatot. Mindezen nehézségek ellenére fontosnak tartom, hogy a Pillér kapcsán egyáltalán komolyan felmerülhet ez a kérdés, mint ahogyan azt is, hogy a Pillér és a Karta az alapvető jogi vonatkozásokban szintén jelentős hatást gyakorolhat egy ilyen irányú jogszabály-módosításra. A Pillérrel kapcsolatos kimondott vagy kimondatlan nehézségek e vonatkozásban álláspontom szerint nem állhatnak az irányelv revíziójának útjába, ugyanis az erről szóló elhatározás komolysága nem kérdéses, azonban az időbeliség és a módszertan továbbra is bizonytalan.

A Pillér kapcsán – visszaulva a bevezető körében említett egyensúlyi problémára – azzal is számolnunk kell, hogy a munkajogi dereguláció és kötetlenebb, kevesebb kógens, munkáltatót explicite korlátozó szabályozási metodikája nézetem szerint éppen arra mutat rá, hogy szükséges a klasszikus, szociális tartalmú szabályozások erősítését is napirendre tűzni, ugyanis e nélkül a munkaerőpiaci egyensúly nehezen tartható fenn. A Pillér nyomán szintén felvethető, hogy erre tekintettel nem kizárólag a tagállami szociálpolitikai szabályok összehangolása, szorosabbá tétele a lényeg, hanem a tagállamok „ráébresztése” erre és a konkrét intézkedések, amelyek között prominens szereplővé léphet elő a tájékoztatási irányelv. Márpedig a munkavállalók információhoz és tájékoztatáshoz való joga semmivel sem tűnik elavultabbnak, mint három évtizeddel ezelőtt,³³ azaz racionális indokot nehéz a mellett találni, hogy a revíziót miért kellene kontextusából kireagadva, főként munkavállalói jogvédelmi (szociális) szempontokat mellőzve végrehajtani.

Utalással a Pillérre, illetőleg a felmerülő újraszabályozási dilemmára, további vizsgálandó kérdés, hogy párhuzamba állítható-e jelen irányelv reformja a szintén a Pillér keretei között megvalósuló posting irányelv reformjával. Egyik oldalról igen, másik oldalról nem, vagy csak bizonytalan elméleti alapokon. A pozitív válasz magyarázata az, hogy a Pillér keretei közötti egyik legalapvetőbb célkitűzést realizálja mindkettő, mint ahogyan olyan élő és megoldatlan munkajogi problémákra koncentrálnak, amelyek egyik oldalról klasszikus szociális védelmi szabályokon nyugszanak, másik oldalról pedig a modern, 21. századi – online vagy transznacionális – foglalkoztatásra jellemzőek. Negatív válasz pedig azért adható, mert a posting irányelv olyan összgazdasági és piaci problémákra reflektál, amelyek látványosabbak a tájékoztatási irányelvnél még akkor is, ha egyébként a kettő egymással adott esetben össze is függhet.³⁴

A posting esetében jelentős politikai akaratról számolhatunk be,³⁵ nem véletlenül lehetett az első eredmény a Pillér keretei között, mintegy kodifikálva a 2014-es és

2016-os módosításokat. Eltérő a két szabályozás motivációja is: a postingnál nevesítve elsősorban a visszaélések, vagyis a gazdasági meg nem felelőség, és talán csak másodsorban a munkavállalói jogvédelem a valódi indok – lásd a szociális dömping nem új keletű problematikáját, ami a munkavállalói jogvédelem szintjének emelése mellett is negatív munkaerőpiaci hatásokkal bírhat³⁶ –, ami egyúttal sajátos, bizonyos szempontból protekcionista-nak is nevezhető³⁷ megoldáshoz vezetett.³⁸ A tájékoztatási irányelv elavultsága sokkal konkrétabb, sokkal „személyre szabottabb” munkajogi problémákra hívja fel a figyelmet a részletes tagállami szabályozások ellenére,³⁹ illetőleg nem feltétlenül a határon átnyúló jellegből adódó gazdasági és szociális kiszolgáltatottság és ennek kompenzálása, hanem sokkal inkább a munkaviszonyok típusainak és a munkaviszony alanyainak fogalmi változásai hívják életre. Egyébiránt ebben is van közös pont, méghozzá az uniós jogi szinten értett munkavállaló-fogalom. Így a probléma nagyon hasonló: uniós – irányelvi fogalom, vagy annak hiánya – kontra nemzeti előírások és az EUB egyedi megközelítése, aminek szintéze minden bizonnyal a megreformált irányelvi szabályokra vár. Vagyis bár szabályozási szinten nem, de jogértelmezési szinten mégis feltárható e szoros kapocs, ugyanis éppen azon munkavállalói alapjogok érvényesíthetősége erősödne így meg, amelyekre a munkáltatói tájékoztatás kiterjed.

2.3. A „MUNKAVÁLLALÓ” FOGALMÁNAK KITERJESZTŐ ÉRTELMEZÉSE ÉS AMI AZON TÚL VAN

Az előzőekben felvázolt folyamatot megnehezíti ugyan, de egyúttal rá is mutat annak szükségszerűségére az a körülmény, hogy az eltelt három évtized milyen jelentős munkajogi-szabályozási és foglalkoztatási trendeket hozott magával. Ebből arra kell következtetnünk, hogy azt a szerepet, amelyet korábban tipikusan az atipikus munkaviszonyok töltek be,⁴⁰ most olyan újabb, egymást akár nagyon gyorsan követő modern „munkaviszonyok” játsszák, amelyek ugyanígy rámutatnak a szabályozás modernizációja iránti igényre.

Alapvetően fontos kérdése az új szabályozásnak, hogy a munkáltató tájékoztatását kötelezően előíró garanciális normákat mely jogviszonyokra kell alkalmazni a már többször említett változó munkaerőpiaci keretek között. Véleményem szerint nem lehetne vita tárgya az, hogy milyen munkavállaló-fogalmat inkorporáljon a döntéshozó a munkáltató írásbeli tájékoztatásáról szóló új jogi szabályozásba, ugyanis az EUB által kimunkált fogalom végeredményben hosszabb ideje rendelkezésre áll,⁴¹ de ez inkább tűnik egy stabil kiindulási alapnak, mint biztos megoldásnak a munkavégzők jogviszonyait érintő változásokkal járó újabb dilemmákra. E tekintetben egyik oldalról önmagában az említett fogalom is vitatható,⁴² másik oldalról mivel a tagállamoknak még egy kvázi egységes koncepció esetében is van lehetőségük pontosítani, akár tágítani ezt a fogalmat, a megfelelő tájékoztatáshoz való jog egyik szabályozási szinten sem csorbulhat önmagában a jogviszonyok munkavállalói státuszorientált klasszifikációját tekintve. Mindebben persze a Pillérnek is jelentős

szerepe lehet a későbbiekben. Megállapítható tehát, hogy a tájékoztatási irányelv relevanciájában a jogalanyiség problematikája szorosan összefügg az uniós jog szerint vett, és nagyrészt az EUB esetjogában kikristályosodott⁴³ munkavállaló-fogalom ellentmondásosságával.⁴⁴

3. AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGÁNAK JOGÉRTELMEZÉSE A MUNKÁLTATÓI ÍRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGGEL KAPCSOLATOSAN

A joggyakorlat-elemzés körében elsőként vázlatosan összefoglalom azokat a főbb kérdésköröket, amelyek meghatározzák a szabályozás újragondolását, illetőleg annak eddigi gyakorlati alkalmazását. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy az alább felvázolandó szempontok közül nem jelenik meg mindegyik explicit módon az ítéletekben, így például az EUB nem foglalkozhatott (eddig) részletesen az irányelv szerint értett jogviszonyok fogalmával, miközben ez a revízió egyik központi eleme. Ennek az az oka, hogy az eredeti irányelv tárgyi és személyi hatálya lényegében egészen addig nem kérdőjeleződött meg, amíg a munkaerőpiacon nem váltak szinte mindennapossá a munkaviszonyra nagyban hasonlító, de attól érdemben el is térő jogi konstrukciók keretei között történő munkavégzések.⁴⁵ Néhány szempont csak indirekt módon tűnik fel az elemzésben, ezekre igyekszem utalni az elméleti összefüggések vagy az új irányelv konkrét szövegrészeit érintő kérdésekben a munkavállalók információhoz való joga kapcsán (például a munkavállalói jogérvényesítés kérdése). Szintén előre kell bocsátanom, hogy nem kerül elemzésre az EUB valamennyi, e tárgykörben meghozott ítélete, ugyanis egyik oldalról a terjedelmi korlátok ezt nem engedik, másik oldalról pedig a joggyakorlat néhány kulcskérdése már feldolgozásra került a magyar jogtudományban.⁴⁶

3.1. A FELDOLGOZOTT ÍTÉLETEK ÁLTAL ÉRINTETT FŐBB SZABÁLYOZÁSI KÉRDÉSEK

Első helyen kell szólni a korábban röviden már érintett, azonban kiterjedtsége alapján gyakorlatilag egy külön tanulmány keretei között is feldolgozható témakörrel, méghozzá a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségének más munkavállalói (szociális) alapjogokkal való összefüggéséről. Ugyanis akár az egyéni, akár a kollektív munkavállalói jogok felől közelítünk, egyaránt arra a következtetésre jutunk, hogy ez a jog önmagában, és nem önmagáért való, hanem elsődleges szerepe az, hogy tisztázza a munkavállaló számára irányadó feltételeket, egyúttal kijelölje a munkavállalói jogvédelem lehetőségeit, de legalábbis ezekről érdemi és számon kérhető tájékoztatást adjon. Nyilvánvaló, hogy az akár az alábbi ítéletekben megfogalmazódó szociális elvek és jogok nem ebből az irányelvi szabályozásból táplálkoznak kizárólag – lásd a munkaidő szabályozásával⁴⁷ vagy a munkavállalók szabad mozgásával összefüggő eseteket –, mégis úgy vélem, hogy éppen az új irányelv hatálybalépése és az arról való uniós szintű

munkajogi gondolkodás alapozhat meg egy ilyen tartalmú további vizsgálatot mind tudományos, mind jogalkalmazási szinten.

Külön figyelmet érdemelnek az EUB esetjogában kimunkált releváns elvek, jogi megoldások, ugyanis az EUB az irányelv 2. cikke tekintetében a lehető legrészletesebb és leginkább érdemi munkáltatói tájékoztatás biztosítása felé hajlik, ugyanakkor az igényérvényesítési kérdésekben látszik némi inkonzisztencia. Hasonlóan fontosnak tartom az irányelv módosítása körében az alaki kérdések egységesebb rendezését, illetőleg az olyan alapvető, a munkavállalók szabad mozgását is érintően befolyásoló kérdések alapos körüljárását, mint a tájékoztatás nyelve. Az EUB gyakorlatából az is következik, hogy bizonyos munkafeltételek – például túlmunka – tájékoztatási szintű szabályozása is átgondolandó, különösen a tradicionális struktúrát kevésbé követő munkaviszonyok esetében. Ezeknek az elvárásoknak álláspontom szerint garanciális szerepe van a munkavállalók jogvédelme szempontjából, ugyanakkor ezek ez idáig nem jelentek meg a javaslat szövegében.

A tagállamok nagyfokú szabályozási szabadságának köszönhetően maga az uniós szintű normaanyag nem feltétlenül kap kellő hangsúlyt a joggyakorlatban, noha éppen a munkavállalók szempontjából legfontosabb minimumelvárások rögzítése és garantálása volt már eddig is az irányelv célja.⁴⁸ Fontos megjegyezni, hogy a sokféle, és eltérő jogkövetkezményeket és szigort magukon viselő tagállami megoldások azok,⁴⁹ amelyek adott esetben „elavulttá” tehetik az irányelvi normákat, de nézetem szerint legfőképpen a fentebb érintett jogalanyisági probléma az, ami miatt szükséges uniós szinten foglalkozni e problémával. Márpedig e diskurzus színtere szükségképpen az EUB jogértelmezése. Mindenesetre az EUB-nek e tárgykörben viszonylag kis számú ítélete született ez idáig,⁵⁰ sőt, olyan döntéssel, amelyben kifejezetten a tájékoztatási irányelv értelmezése volt az EUB feladata, csak elszórva találkozhatunk. Ennek oka feltételezhetően az, hogy mivel olyan kérdéssről van szó, amely közvetlenül a munkaviszony létrehozásának aktusához, az annak alapjául szolgáló jogi tényhez, azaz a munkaszerződéshez kötődik,⁵¹ ezért utóbbiak tisztán tagállami szabályai nagyrészt az irányelvben foglaltakat is (megfelelően) rendezik,⁵² noha éppen a széthúzó nemzeti szabályozások⁵³ és az elavult, nehezen alkalmazható közös európai gyakorlat az,⁵⁴ ami miatt egyáltalán felmerült a holisztikus felülvizsgálat gondolata. Az alábbiakban tehát a reform szemszögéből elemzem a joggyakorlati interpretációban eddig elért eredményeket.

3.2. AZ IRÁNYELV 2. CIKKÉNEK ÉRTELMEZÉSE – TÁJÉKOZTATÁS A LÉNYEGES MUNKAFELTÉTELEKRŐL

A C-413/15. számú ügy⁵⁵ főtanácsnoki indítványában Sharpston főtanácsnok hivatkozik a tájékoztatási irányelvre a tekintetben, hogy a munkafeltételek tisztázottsága az irányelv 2. cikk (2) bekezdés c) pont ii. alpont tekintetében közvetlenül alkalmazandók,⁵⁶ mint ahogy erre az EUB már több ízben rámutatott.⁵⁷ Ennek

azért van jelentősége, mert a szóban forgó vitás esetekben az is kérdéses, hogy állami munkáltató állami tevékenysége esetén milyen meghatározás felel meg az irányelv idézett szabályában foglaltaknak – a munka rövid meghatározása, leírása⁵⁸ –, ami megítélésem szerint valóban tisztázandó, hiszen a szabályozás célja a munkavállalók érdekvédelmének tényleges biztosítása, és a közvetlen alkalmazhatóság, illetőleg a munkáltató fogalmának extenzív értelmezése egyaránt erre engednek következtetni. Bár a szóban forgó jogvitában további elemzés tárgyát nem képezte az irányelv, mégis fontosnak tartom kiemelni, hogy a munkáltató-munkavállaló relációt az egyes fogalmi elemek esetleges diszjunktivitása ellenére a munkavállalói jogvédelem érdekében interpretálja az EUB akkor, amikor oly lényeges munkafeltételről szóló tájékoztatásról beszélünk, mint a munka leírása.

Szintén a főtanácsnoki indítványban találunk fontos megállapítást egy másik ügyben,⁵⁹ méghozzá annak kapcsán, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás munkavállaló akarata ellenére történő teljes munkaidős jogviszonnyá alakítása tekintetében alapvetően fontos kérdés, hogy a munkavállaló megfelelően tájékoztatva volt-e az irányelvben előírt munkafeltételekről, illetőleg a munkaviszony időtartamának alakulásáról.⁶⁰ Utalással a 97/81/EK irányelvben⁶¹ foglaltakra, Wahl főtanácsnok kiemeli, hogy harmonizáció hiányában a tagállamoknak széles körű mérlegelési joguk van a tekintetben, hogy milyen módon szabályozzák a részmunkaidős és teljes munkaidős foglalkoztatás közötti átjárás lehetőségét, ami annak fényében, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló irányelv elsődleges célja az így dolgozókkal szembeni egyenlő bánásmód garantálása,⁶² nem ássa alá az abban lefektetett szabályok hatékonyságát. Ugyanakkor a tájékoztatási irányelvben rögzített szempontok és feltételek mentén gondolkodva felvethető, hogy egy ilyen fontos kérdés harmonizációjának hiánya nem teremt-e túlzottan kiszolgáltatott helyzetet a munkavállalók oldalán,⁶³ főleg, ha a munkáltatói tájékoztatás e tekintetben hiányos. Erre a problémára azonban – az indítvány 56. pontja alapján – van megoldás, ugyanis éppen a tájékoztatási irányelv 2. cikk (2) bekezdés e) és i) pontjai alapján az ilyen természetű kérdésekről is megfelelően informálni kell a munkavállalót. Azt látjuk tehát, hogy az irányelv egy olyan, egyébként nem elhanyagolható munkajogi kérdés tekintetében nyújt konkrét segítséget a munkavállalónak, amely feltétel másként nem tisztázható, csak megfelelő, de nem harmonizált jogalkotással. Fontos kiemelni, hogy a reformban kulcsszerepet kell játszania álláspontom szerint az ehhez hasonló nézőpontoknak, amelyek egyik oldalról a korábban már említett, a munkavállalók alapvető jogait érintő garanciák tekintetében szignifikánsak, másik oldalról pedig könnyen orvosolhatnak olyan hibákat vagy hiányosságokat, amelyek inter alia az uniós munkajogi jogalkotás sajátosságai miatt fakadnak.⁶⁴ Nyilvánvalóan – kiindulva tehát az idézett esetjogi megállapításból – nem teremthetnek az irányelv esetleges új szabályai sem új jogokat ilyen módon, de meglévőket kiegészíthetnek és stabilizálhatnak, és talán éppen ez lehet az egyik fő cél.

A C-14/04. számú ügy⁶⁵ főtanácsnoki indítványában az előzőhöz kapcsolható megállapítást találunk arra nézve, hogy egy másik, a munkavállalói jogvédelem szempontjából jelentős területen, a munkaidő szabályozásának kérdéséhez kapcsolódóan is fontos szerepe van a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségének. Bár a munkaidő-irányelv inherens módon tartalmazza az alkalmazandó konkrét szabályokat, Colomer főtanácsnok hangsúlyozza, hogy a tájékoztatási irányelv 2. cikk (2) bekezdés i. pontja szerint a rendes munkaidő mértékét a munkáltató köteles a megfelelő módon a munkavállaló tudomására hozni, márpedig ez a szabály szoros kapcsolatot mutat a munkavállalók egészségvédelmével és méltányos munkafeltételekhez való jogával.⁶⁶ Álláspontom szerint ugyanis maga a munkaidő-szabályozás is csak nehezen érheti elé célját, nehezen teljesezhet ki a munkavállaló jogvédelme, ha az említett, lényeges munkafeltételekről való munkáltatói tájékoztatás ezt nem fogja át.⁶⁷ Mindebből arra következtethetünk, hogy a tájékoztatási irányelv rendelkezései szükségképpen nem a munkavégzés valamenynyirelemére, feltételére kiterjedően határozzák meg a munkáltató kötelezettségeit, hanem olyan módját írják ennek elő, amellyel a munkavállaló legalább következtetni tud azokra. Vagyis nem kell feltétlenül a várható összes túlmunkáról tájékoztatni – mert ez lényegében lehetetlen lenne –, de annak jogalapját, számítási módját, alapfeltételeit legalább egy utaló jellegű tájékoztatással szükséges megadni. Fontos tehát, hogy az irányelv ezen előírásai azt a fajta kiszámíthatósági elvárást erősítik, amely nélkül a korábban is említett alapvető jogvédelmi eszközök – és azok invokálhatósága – jelentős mértékben elnehezede a munkavállaló oldalán. Másként fogalmazva: az irányelv szerinti tájékoztatásból nem kell lineárisan következnie az ehhez hasonló munkafeltételeknek, de az erre vonatkozó információk megszerzésének lehetőségét és annak kereteit biztosítania kell a munkáltatónak.

Részben a korábban, a munkaidővel kapcsolatosan kifejtettekhez kapcsolódik a C-350/99. számú ítélet,⁶⁸ amely szerint a 2. cikk (2) bekezdés szerinti kötelezettség nem fogja át a rendkívüli munkaidőről szóló tájékoztatást, de a tájékoztatás tényének, lehetőségének ismertnek kell lennie a munkavállaló előtt. Kimondja azt is az ítélet, hogy a munkaszerződés lényeges tartalmi elemei akkor is alkalmazandók, ha azokra nem terjedt ki az irányelv szerinti írásbeli tájékoztatás, ami egyik oldalról érthető az eddigiek fényében, hiszen az irányelv nem magáról a munkaszerződésről, hanem az ahhoz kötődő írásos munkáltatói tájékoztatásról szól, másik oldalról azonban felveti azt a kérdést, hogy tulajdonképpen milyen tényleges jogi ereje van e normának a munkavállaló szeméből. Nyilvánvaló, hogy éppen a már citált 8. cikk hivatott ezt a helyzetet tisztázni a tényleges jogorvoslathoz való jog rögzítésével, de a korábban már említett szabályozástechnikai problémák – tipikusan *lex imperfecta* jelleg – szintén aláásza az irányelvnek való megfelelést. Mindent egybevetve ezen ítélet a revízió szempontjából rámutat tehát a kollektív akaratképzés jelentőségére az irányelv keretei között, és arra is, hogy a munkáltatókkal szemben ta-

lán hatékonyabb fellépésre kellene hogy sarkalljon a jövőben a szabályozás jogsértés esetén.

A Wippel-ügy⁶⁹ főtanácsnoki indítványából kiolvasható, hogy a munkaidőről való tájékoztatás célja valójában a munkavállaló jogairól történő tájékoztatásként értékelendő,⁷⁰ vagyis azokból nem vonható le olyan következtetés, amely alapján bármilyen olyan munkáltatói aktus vagy szerződéses megállapodás, amely nem esik az irányelv körébe, tilalmazott lenne (jelen esetben rész munkaidő kikötése). Ebből arra is következtethetünk, hogy egyik oldalról a jogokról való tájékoztatás kétségkívül fontos érdek a munkaviszony létesítésekor, de nem lehet annál több, másik oldalról pedig további kötelezettségeket sem keletkeztetnek eme előírások. Utóbbi akkor is indokolatlannak tűnik, ha álláspontom szerint nehéz egységesen, akár tagállami határokon átívelően kezelni a munkafeltételeket azok túlzott fragmentáltsága esetén.

3.3. MUNKÁLTATÓI TÁJÉKOZTATÁS EGYÉNI ÉS KOLLEKTÍV MUNKAVÁLLALÓI SZINTEN

Előrebocsátom, hogy a kollektív szintű tájékoztatás kérdésének vizsgálata jelen elemzésben nem terjed ki a 2002/14/EK irányelvre,⁷¹ ez ugyanis nem képezi közvetlenül tanulmányom tárgyát, noha annak vannak szembetűnő és fontos kapcsolódási pontjai a 91/533/EGK irányelvben foglalt jogokkal.⁷² A kollektív munkavállalói jogokat érintően az alábbi ítéleti elemzések szigorúan a munkaviszony létrehozása körében értett írásbeli munkáltatói tájékoztatási kötelezettség megfelelő teljesítése és a kollektív munkajogi lehetőségek közötti sajátos kölcsönhatásra koncentrálnak.

Az új irányelv hozta változásokra is gondolva, fontos következtetéseket találunk a C-306/07. számú ítéletben.⁷³ Az ítélet esszenciája egyik oldalról az irányelv 8. cikkének értelmezésében keresendő, másik oldalról pedig a kollektív szerződés hatálya alá tartozás az irányelvben foglalt kötelezettségek teljesítésének összefüggésében képezi elemzés tárgyát. Fontos premiszsa az ítélet alapján, hogy amennyiben kollektív szerződés ülteti át a nemzeti jogba az irányelv szabályait, úgy azok a szabályok azonos módon lesznek irányadók arra a munkavállalóra nézve is, aki nem tagja annak a munkavállalói szervezetnek, amelyik szerződő fél az adott kollektív szerződésben.⁷⁴ Ezzel az EUB tulajdonképpen azt mondja ki, hogy mutatis mutandis az egyéni munkaviszonyokra vonatkozó szabályokra nézve irányadóak elsősorban az irányelv rendelkezései, de ez nem zárja ki azt, hogy a munkavállalók közössége – az irányelv keretei között – a szociális partnerekre nézve kedvező megállapodással ültesse át a nemzeti jogba ténylegesen e normatégeket. Ez által nem sérül ugyanis a munkavállalók információhoz való joga, sőt, amennyiben optimális megoldás születik a kollektív fellépés keretei között, úgy egy közbeékelte garanciális elemmel, nevezetesen a kollektív szerződés jogi kötőerejével gazdagodik az irányelvben foglalt kötelezettségek teljesítése és kiényszeríthetősége. A munkavállalói jogérvényesítés kapcsán szintén jelentős az az ítéleti következtetés is,

miszerint a tagság hiánya ellenére a „kollektív szerződés hatálya alá tartozónak” kelljen tekinteni a munkavállalót ebben az esetben, aminek pedig az a jelentősége, hogy a munkavállalói igényérvényesítés metódusa lényegében kedvezőbb szabályozás alá esik. Összességében: az EUB szerint az átültetendő szabályok a munkavállalók érdekeit hivatottak védeni éppen az említett kollektív fellépés lehetőségének megteremtésével, de egyúttal azt sem zárja ki az irányelv, hogy a tagállamok önmagában ezzel az aktussal – tehát azzal, hogy lehetővé teszik az irányelv keretei közötti és az azt érintő szociális partnerek közötti kollektív megállapodást – teljesítik, tehát külön törvényi rendelkezést az igényérvényesítésre nem kell biztosítani a munkavállalók számára. Felvethető azonban, hogy a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége kiterjedhet-e a kollektív szerződés tartalmának munkavállalóval történő megismertetésére, ugyanis álláspontom szerint mivel a kollektív szerződés valamennyi lényeges munkafeltételről rendelkezhet, így is lehetne biztosítani a munkavállaló információhoz való alapvető jogát a jogviszony létrehozásakor.

A döntést abból a szempontból is fontosnak tartom az irányelv esetleges új arculatát tekintve, hogy mivel a kollektív munkajog intézményei is könnyen változhatnak a változó munkaerőpiaci körülmények hatására, ezért garanciális – lényegében alapjogi – szempontból kaphat nagyobb hangsúlyt az a feltételrendszer, amely a szociális partnerek az irányelv keretei között alakíthatják a munkáltatói írásbeli tájékoztatás feltételrendszerét. Bár az individuális munkaszerződések tekintetében ennek akár káros hatása is lehet egy nem megfelelően funkcionáló érdekegyeztetési és szociális partneri struktúrában, de az irányelv koncepcionális átgondolásával talán ennek ellenkezője irányába is lehetne hatnia a jogalkotónak.

Megemlíthető továbbá Bot főtanácsnok indítványa a C-405/08. számú ügyben,⁷⁵ amelyben lényegében megerősíti az Andersen-ügyben kifejtetteket, és látványos analógiát von a tájékoztatási irányelv és a 2002/14/EK irányelv között, kiemelve azt, hogy az alapvető keretek irányelvi szintű garantálása mellett a tagállamok feladata – együttműködve a szociális partnerekkel – konkretizálni a munkáltató információadási kötelezettségét a munkavállalókkal szemben,⁷⁶ azaz e tekintetben nem tartozhat minden részletkérdés a jogharmonizáció hatálya alá. Bár e megállapítás egyértelműen arra utal, hogy a nemzeti jogalkotók felelőssége is rendezni e kérdéseket, mégis érdemes arra emlékeztetni, hogy a tájékoztatási irányelv esetében is éppen a közvetlen alkalmazhatóság talán a legfőbb fegyver a munkavállalók kezében egy esetleges ilyen tárgyú jogvita során, ugyanis adott esetben e *lex imperfecta* szabályok könnyen átlephetővé teszik a tájékoztatási normákat.

3.4. A MUNKÁLTATÓI TÁJÉKOZTATÁS ALAKISÁGÁRÓL

Szintén megemlíthető, és a változó munkavégzési formákat alapul véve talán a látszólagosnál nagyobb jelentőségű az a kérdés, hogy a tájékoztatásra és a munkaszerződés alakiságára vonatkozóan mennyiben tartal-

mazhat előírást az irányelv,⁷⁷ illetőleg a korábban elemzett tartalmi kérdések mennyiben mutatnak ezekkel az előírásokkal összhangot. Álláspontom szerint e tekintetben szintén disszonanciát tapasztalunk a jelenleg hatályos szövegben, ugyanis abban semmilyen előírás nincs a munkaszerződés formai követelményeire, ami önmagában persze érthető,⁷⁸ de a szabályozás következő textúrája, vagyis a tájékoztatás nyelve, ennek ellenére is kardinális kérdésnek tűnik.⁷⁹ Ez alatt azt értem, hogy Jaaskinen főtanácsnok a C-202/11. számú ügyben⁸⁰ elkészített indítványában explicite emlékeztet arra, hogy bár lényeges az, hogy a munkaszerződés és az ezt kiegészítő tájékoztatás olyan nyelven készüljön, amelyet a munkavállaló biztosan megért – noha erre nincs szabályozás⁸¹ –, egyik oldalról a munkavállalók szabad mozgásának alapjoga ezt adott esetben megkívánná,⁸² másik oldalról az Európai Bizottság ab ovo elveti ennek lehetőségét, utalással az irányelv 6. cikkére. E gondolatmenetből eo ipso az következik, hogy az ebből a szempontból mostohán kezelt formai követelmények vagy nyelv tekintetében az EUB gyakorlata is rámutat a hatékonyabb szabályozás szükségességére, de ez a most hatályos irányelvből nem vezethető le egyértelműen. Ugyanakkor tagállamok közötti kiküldés esetében a korábban már említett C-490/04. számú ítélet szerint nem jelent indokolatlan és aránytalan korlátozást a vállalkozás és letelepedés szabadságára nézve az, ha egy tagállam arra kötelezi a külföldi vállalkozást, hogy az adott tagállam nyelvére fordítsa le a munkaszerződést és kapcsolódó dokumentumait. Ennek fő indoka a munkavállalók szociális védelme,⁸³ illetőleg az, hogy más lehetséges, azaz kevésbé restriktív mód nem áll e tekintetben a tagállamok rendelkezésére. Bár ebből nem következik egyenesen a fent említett, általános nyelvszabályozás szükségessége, de mindenképpen figyelemre méltó, hogy az EUB a tájékoztatási irányelvet ebben az értelemben is *expressis verbis* a munkavállalók szociális érdekeinek védelmezőjeként kezeli, legalábbis az olyan minimumelvárások tekintetében, mint a szerződés nyelve másik tagállamban történő munkavégzés esetén.

3.5. TOVÁBBI NEURALGIKUS KÉRDÉSEK A MUNKÁLTATÓI TÁJÉKOZTATÁSSAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

Összefoglalva és mintegy továbbgondolva a fentieket, megemlítek néhány olyan további szempontot, amelyek az irányelv tartalmát illetően nem jelennek meg közvetlenül a feldolgozott ítéletekben, de azok szellemisége, illetőleg az új szabályozás mentén fontosak lehetnek a jövőbeli jogalkalmazás során is.

Sem szabályozási, sem pedig joggyakorlati szinten nem közömbös ugyanis az a kérdés, miszerint milyen feltételek teljesülése mellett „megfelelő” az irányelv szerinti munkáltatói tájékoztatás. Természetesen e szempontok megjelennek az alább részletezendő eseti jogi analízisben, azt azonban előzetesen meg kell említenünk, hogy a tájékoztatás ténylegessége és azonnalisága a jelenleg hatályos szabályozásban, de az új normaanyagban is kulcsfontosságú követelményként jelentkezik. Ha ugyanis a munkáltató csak formálisan

tesz eleget e kötelezettségének, de valójában nem látja el megfelelő információkkal a munkavállalót, akkor utóbbi teljesítése és jogérvényesítése is elnehezedik, azaz az irányelvi normák nem érik el céljukat. Erre lehet példa a munkaidővel és annak beosztásával kapcsolatos, nem kellően részletes információ. Fontos az írásbeliség, illetőleg az is, hogy mire terjedjen ki a tájékoztatás, de az azonnaliság, azaz, hogy ne teljen el indokolatlanul sok idő a munkaviszony létrehozása és a szükséges munkáltatói tájékoztatás között, szintén kulcskérdése mind a joggyakorlatnak, mind az új szabályozásnak. Valójában a létrehozáskor nyomban meg kellene tennie a munkáltatónak eme tájékoztatást, de ennek elmaradása esetén is mindenképpen annyi időn belül, hogy az ne csorbítsa a munkavállaló érdekeit, illetőleg igényérvényesítési lehetőségeit, ne hasson negatívan teljesítésére.

Szintén központi kérdése a szabályozásnak a jogérvényesítési lehetőségek garantálása, amely egyúttal talán a legnehezebb terület is, ugyanis e kérdésben az eltérő tagállami szabályozások könnyen eredményezhetik azt, hogy amennyiben az irányelv nem fűz tényleges jogkövetkezményt a munkáltató mulasztásához, úgy a munkavállalók tényleges jogorvoslat nélkül maradnak. Bár az új szabályozásban e jogi biztosítékok hangsúlyosabban jelennek meg, mint a jelenleg hatályos irányelvben,⁸⁴ a bírósági gyakorlatból is kitűnik, hogy e jog garantálása irányelvi szinten aggályos, noha éppen egy erősebb új szabályozás tudná ezt a problémát orvosolni. Az irányelv határozottabb állásfoglalása⁸⁵ e területen is pozitív változásokat hozhat a munkavállalói jogvédelmet kellően szem előtt tartó európai bírósági interpretáció esetén.

4. KONKLÚZIÓ

Paradigmaváltásról nem, de irányváltásról talán beszélhetünk, ugyanis úgy tűnik – és erre az EUB esetjogából kiindulva is következtethetünk –, hogy a szabályozás fókuszja egyértelműen áttevődik a munkavállalói oldalra, azaz a hagyományos értelemben vett szociális védelmi funkció erőteljes kivetülésének irányába hat az új szabályozás. A jelenleg hatályos irányelv ugyanis sokkal inkább tűnik a munkáltatói hatalomhoz tartozó, egyfajta szükséges, de összességében nem túlságosan lényeges garanciális normaanyagnak, mintsem tényleges jogvédelmet biztosító szabályozásnak. Erre álláspontom szerint szintén a joggyakorlat mutat rá, ugyanis összességében az EUB sem követ egy túlságosan szigorú, a munkavállalók szociális érdekeit mindenáron érvényre juttató értelmezést, noha a legalapvetőbb elvárásoknak – lényegében az általános tájékoztatási kötelezettségnek – mindenképpen meg szeretne felelni. Az is látszik, hogy bár az új szabályozás szintén ipso iure biztosítaná a munkavállalók érdekeinek védelmét, mégis fontos szerep jut a nemzeti jogalkotóknak a munkáltatót kötelező normák konkretizálása terén, márpedig ez továbbra is disszonáns jogi megoldásokat eredményezhet az EUB kellően határozott fellépése nélkül.

Mindazonáltal az új irányelv hangsúlyosan a munkavállalói jogvédelemre fókuszál, akár olyan, első ránézésre a szabályozás koherenciáját megtörő normákkal is, mint a felmondással szembeni védelem. Fontos azonban megjegyezni, hogy ez az elmozdulás egyelőre nem hozhat magával érdemi előrelépéseket a tagállami és uniós munkaerőpiacon, habár a revízió célja éppen ez,⁸⁶ ugyanis a hatálybalépésig nyilvánvalóan nem tudunk ilyen fejleményekről beszámolni, illetve az irányelv – eleget téve az EUB gyakorlatában korábban kifejtetteknek – relatíve nagyfokú rugalmasságot biztosít a tagállami jogalkotóknak, ezáltal pedig a munkáltatóknak is.

Tekintettel arra, hogy a jogvédelmi szabályok személyi hatálya az egyik központi kérdése az új szabályozásnak, ezért álláspontom szerint – annak ellenére, hogy a munkavállaló, a munkaszerződés vagy a munkaviszony fogalmát a tagállami jogalkotók rögzítik – arra kell következtetnünk, hogy e fogalmi kör szabályozási igénye a változó munkaerőpiaci körülmények között nő. Erre tekintettel olyan, egyértelmű jogalkotói állásfoglalással is találkozhatunk, mint a platformmunkások irányelvbe történő beemelése, ami alapján pedig feltárható e fogalom unifikációjának igénye és (lassú) folyamata. Ezt az is bizonyítja, hogy mivel a tagállamok többsége a saját nemzeti szabályaiban sem definiálja egyértelműen e jogviszonyt, mint ahogyan nem határozza meg konkrétan e munkavállalók jogait sem, ezért e területen az uniós jog kifejezetten úttörő lehetne, többek között a tájékoztatási irányelvvel. Szintén felvethető, hogy az egységes fogalomhasználat hiánya ellenére a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatban alapjogi szinten kell számolnunk az ezen alapszabadság gyakorlását elősegítő szociális jogokkal, márpedig a szabad mozgás jogával számos „nem hagyományos” munkavállaló is érintett. Nyilvánvaló, hogy e személycsoport információhoz való joga még inkább szignifikáns, hiszen esetükben a megfelelő tájékoztatás hiánya különösen súlyos, alapjogi jellegű hátrányokat is eredményezhet. Minderre tekintettel a munkavállaló fogalmának egységes használata és kiterjesztése indokoltan tűnik az új irányelvben.

Végezetül arra hívom fel a figyelmet, hogy a korábban kifejtettekből lineárisan következik, hogy a következő évek feladata az (is) lesz a jogértelmezés területén, hogy eme, az uniós szociálpolitikai jogalkotásban valóban alapvetőnek nevezhető szabályokat tényleg azok rendeltetésének megfelelően alkalmazzák, illetőleg, hogy azok konzisztens módon illeszkedjenek a Pillér által elindított szociálpolitikai diskurzusba. Ezen újszerű megközelítésnek kulcseleme lesz a jövőben az irányelv személyi hatályának kiterjesztő megközelítése, ez ugyanis általánosságban is új impulzusokat hozhat a munkavállaló fogalmának értelmezésébe. Hovatovább pozitív forgatókönyv esetén éppen ez az irányelv – kiélezítve az új posting irányelvvel⁸⁷ – jelentheti a motivációt a további, érdemi szociális és munkajogi tárgyú jogalkotáshoz (lásd tipikusan a munkaidő-irányelvet).⁸⁸ Bár nem reflektál az irányelv valamennyi, az európai bírósági jogértelmezésben felmerülő kérdésre, azonban mivel bizonyos szempontból azokon túl is lép a jogvédelem szintjét illetően, ezért mindenképpen po-

zítván kell azt értékelnünk. Az eredeti irányelvet nem ok nélkül tekinthetjük az egyik, ha nem a legalapvetőbb uniós munkajogi szabályozónak,⁸⁹ így a kellően artikulált jogalkotói akarattal és „munkavállaló-barát” bírósági jogértelmezéssel több mint három évtized eltelté-

vel a szabályozás valódi célját is elérheti, sőt azt meg is haladhatja. Márpedig egy ilyen természetű normanyag esetében ez elengedhetetlen ahhoz, hogy a Pílerben foglalt szociális és munkajogi természetű célkitűzések megvalósulhassanak.

Jegyzetek

- 1 Gyulavári Tamás: IV. fejezet – Munkaviszony létesítése. In: Munkajog (szerk. Gyulavári Tamás). ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2016. 144–145. o.
- 2 Kiss György: Munkajog. Osiris, Budapest 2005. 21–22. o.
- 3 A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.). 46. § (1) bekezdése szerint a munkáltató e kötelezettsége a munkaviszony kezdetétől számított legkésőbb tizenöt napon belül áll fenn.
- 4 Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgáltatási jog. Wolters Kluwer, Budapest 2014. 27. o.
- 5 Példaként utalással az Mt. 45. § (1) bekezdésére, amely szerint a felek kötelesek megállapodni az alpbérben és a munkakörben a munkaviszony létesítése során.
- 6 Berke Gyula: A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatási feltételekről. In: Az Európai Unió munkajoga (szerk. Kiss György). Osiris Kiadó, Budapest 2003. 317–319. o.
- 7 A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.
- 8 L. az Európai Unió Alapjogi Kartájának (a továbbiakban: Karta) e tárgykörben leginkább releváns 27. (tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog) és 31. (igazságos és tisztességes munkafeltételekhez való jog) cikkét.
- 9 Stefano Guibboni: Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Re-Appraisal. *European Labour Law Journal* 2010. 2. sz. 164–169. o.
- 10 Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro* 2017. 1. sz. 27–29. o.
- 11 Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final (a továbbiakban: javaslat).
- 12 Hungler Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra. *Állam- és Jogtudomány* 2018. 2. sz. 39–42. o.
- 13 A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.
- 14 Frank Hendrickx: The European Social Pillar: A first evaluation. *European Labour Law Journal* 2018. 1. sz. 4. o.
- 15 Szociális Jogok Európai Pillére, (7)–(14) preambulumbeküzdések.
- 16 Szociális Jogok Európai Pillére, (9) preambulumbeküzdés.
- 17 Az említett munkaerőpiaci, döntően digitalizációs változások indukálta – a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségét a legfontosabbak között kezelő – munkajogi jogalkotási kérdésekkel kapcsolatosan lásd: Kun Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges Európai Uniói reakciók. In: Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer, Budapest 2018. 412–415. o.
- 18 Martin Risak: Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2018. 12–19. o. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (2019.01.09.).
- 19 Thomas Blanke: 10. Workers' right to information and consultation within the undertaking (Article 27). In: European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights (szerk. Brian Bercusson). Nomos, Baden-Baden 2006. 257–258. o. és 280–281. o.
- 20 Szociális Jogok Európai Pillére, 5. cikk (biztonságos és rugalmas foglalkoztatás), 6. cikk (bérék), 7. cikk (tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén) és 8. cikk (szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel).
- 21 L. aktuálisan: Bagjos Csaba: Az Európai Unió általános adatvédelmi rendeletének hatása a magyar munkajogra. In: Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírág Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára (szerk. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika). Kúria, Budapest 2018. 15–36. o.
- 22 A 91/533/EGK irányelv 1. cikke az irányelv hatályát a munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező „fizetett munkavállalókra” terjeszti ki utóbbi fogalom meghatározása nélkül. Mindazonáltal mivel a tagállami jogoknak meg kell hagynia a lehetőséget a munkavállalói státusz szabályozására az irányelv, ezért e hatályt vitatni is nehéz, hiszen a kiterjesztő értelmezés látszólag lefedheti a modern vagy korábban az atipikus munkavégzési formákat is.
- 23 Zane Rasnača: Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking. *European Trade Union Institute – Working Paper* 2017. 5. sz. 37. és 39. o. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Bridging-the-gaps-or-falling-short-The-European-Pillar-of-Social-Rights-and-what-it-can-bring-to-EU-level-policymaking> (2019.01.09.).
- 24 Frank Hendrickx: Editorial: the European pillar of social rights: interesting times ahead. *European Labour Law Journal* 2017. 3. sz. 191. o.
- 25 Commission Staff Working Document. Impact Assessment – Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 SWD(2017) 478 final. 6., 13. és 26. o.
- 26 Szociális Jogok Európai Pillére, (9)–(14) preambulumbeküzdések.
- 27 Szociális Jogok Európai Pillére, II. fejezet.
- 28 L. az Mt. már idézett 46. §-át, különösen annak (2) bekezdését, amely olyan lényes elemekre terjeszti ki a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, mint a napi munkaidő, az alapbérben felüli juttatások vagy a munkaköri feladatok. Eből az is következik, hogy e fontos információk nem feltétlenül képezik a munkaszerződés részét.
- 29 L. a Karta e körben releváns 27. és 31. cikkét.
- 30 Hendrickx: The European... 4. o.
- 31 Zane Rasnača – Sotiriou Theodoropoulou: Strengthening the EU's social dimension: using the EMU to make the most out of the Social Pillar. *ETUI Policy Brief – European Economic, Employment and Social Policy* 2017. 5. sz. 1–4. o. <https://www.etui.org/News/Using-the-EMU-to-make-the-most-out-of-the-Social-Pillar> 2018 (2019.01.09.).
- 32 Klaus Lörcher – Isabelle Schömann: The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals (Report 139). European Trade Union Institute, Brüsszel 2016. 18–20. és 31–36. o. (<https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-European-pillar-of-social-rights-critical-legal-analysis-and-proposals> (2019.01.12.)).
- 33 Az eredeti irányelv megalkotásakor egy munkavállalói jogvédelmi aspektusból áttörést materializáló, új szemléletet hozó szabályozásnak tűnt ez a kifejezetten a munkavállalói jogvédelmet szolgáló, általános érvényű normaanyag. L. Gyulavári: i. m. 144–145. o.
- 34 L. a C-490/04. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Németországi Szövetségi Köztársaság ítéletet.
- 35 Eckhard Voss – Michele Faioli – Jean-Philippe Lhernould – Feliciano Iudicone: Posting of Workers Directive: Current Situation and Challenges. European Union 2016. 8–10., 21–22. és 64–65. o. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/579001/IPOL_STU%282016%29579001_EN.pdf (2019.01.09.).
- 36 Rebecca Zahn: Revision of the posted workers directive: a Europeanisation perspective. Cambridge Yearbook of European Legal Studies 2017. 19. o. https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/ECA0E0AF75FB067C4B0C7651C5C15583/S1528887017000052a.pdf/revision_of_the_posted_workers_directive_a_europeanisation_perspective.pdf (2019.01.09.).
- 37 Martina Dlabajová: Posting of workers: Protecting against protectionism. <https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/opinion/posting-workers-protecting-against-protectionism> (2019.01.10.) és Rafal Trenciowski – More Liberal Voices: Restrictions on the Posting of Workers: Protectionism against the Poorer Member States. <http://liberty.eu/restrictions-on-the-posting-of-workers-protectionism-against-the-poorer-member-states/> (2019.01.10.).
- 38 Az új posting irányelvet Lengyelország (C-626/18. Lengyelország kontra Parlament és Tanács) és Magyarország (C-620/18. Magyarország kontra Parlament és Tanács ügy) is megtámadta az EUB előtt annak vitatott, a munkavállalói érdekeket valójában nem védő, de a tagállami munkaerőpiacok közötti különbséget növelő, egyben a szolgáltatásnyújtás szabadságát sértő volta miatt.
- 39 New EU Directive crucial for protecting vulnerable workers. <https://www.etui.org/News/New-EU-Directive-crucial-for-protecting-vulnerable-workers> (2019.01.09.).
- 40 E munkaerőpiaci és munkajogi változásokat l. részletesen: Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Dialóg Campus, Pécs – Budapest 2010. 46–74. o.

- 41 Martin Risak – Thomas Dullinger: The concept of „worker” in EU law. Status quo and potential for change (Report 140). ETUI aisl., Brussels 2018. 5., 11., 18. és 28–30. o. <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change> (2018.01.09.).
- 42 Hendrickx: Editorial... 191. o.
- 43 Az alkalmazott koncepció időnkénti ellentmondásossága ellenére. L. Risak – Dullinger: i. m. 57. és 4–46. o.
- 44 Értve ez alatt a fogalom egyszerre expanzív és megszorító jellegét, illetőleg a jogszabályi definíció hiányát.
- 45 E jogviszonyok elterjedésével kapcsolatosan lásd: Jeremias Prassl – Martin Risak: UBER, TaskRabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labour Law and Policy Journal* 1–4. o. http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risak%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf (2018.01.09.).
- 46 Kiss György: Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2011. 2. sz. 158–178. o.
- 47 Bár a közeljövőben ugyancsak átfogó reform tárgya lehet, a jelenleg hatályos az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól in extenso módon tartalmazza a munkaidő mértékének és beosztásának uniós szabályait.
- 48 Berke Gyula: A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatási feltételekről. In: Az Európai Unió munkajoga (szerk. Kiss György). Osiris Kiadó, Budapest 2003. 317–319. o.
- 49 Javaslat 1., 7–8. és 13. o.
- 50 Jelen kutatómunka alapjául tizenhárom, közvetlenül a szóban forgó szabályozást értelmező európai bírósági ítélet szolgált.
- 51 A jelenleg hatályos irányelv 1. cikke (1) bekezdése olyan személyeket tekint munkavállalónak, akik munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.
- 52 Ismét a magyar példával élve: az Mt. 46. §-a kötelező jelleggel írja elő a munkáltató számára az írásos tájékoztatási kötelezettséget, meghatározza annak záros határidejét és részletezi azon körülményeket, amelyeknek szerepelniük kell ezen információk között.
- 53 Risak – Dullinger: i. m. 15., 20. és 23–25. o.
- 54 Transparent and predictable working conditions. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en> (2019.01.09.).
- 55 C-413/15. Elaine Farrell kontra Alan Whitty és társai ítélet.
- 56 C-413/15. Elaine Farrell kontra Alan Whitty és társai ítélet, 58. pont.
- 57 C-253/96. Helmut Kampelmann és társai kontra Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96-C-256/96. sz. ügyek), Stadtwerke Witten GmbH kontra Andreas Schade (C-257/96. sz. ügy) és Klaus Haseley kontra Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96. sz. ügy) ítélet.
- 58 L. a releváns C-253/96. Helmut Kampelmann és társai kontra Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96-C-256/96. sz. ügyek), Stadtwerke Witten GmbH kontra Andreas Schade (C-257/96. sz. ügy) és Klaus Haseley kontra Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96. sz. ügy) ítélet összefoglalóját: Berke Gyula: III. Fejezet – A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége. In: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. A munkavállalók jogai (szerk. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György). KJK-KERSZÖV. Budapest 2001. 169–178. o.
- 59 C-221/13. Teresa Mascellani kontra Ministero della Giustizia ítélet.
- 60 C-221/13. Teresa Mascellani kontra Ministero della Giustizia ítélet, főtanácsnoki indítvány, 56. pont.
- 61 A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a rész-munkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.
- 62 97/81/EK irányelv, (11) és (23) preambulumbekzdés, melléklet 1. szakasz a) pont és 4. szakasz.
- 63 Bár a 91/533/EGK releváns szabálya – 2. cikk (2) bekezdés e) pont – nem került érdemi vizsgálatra, mégis meg kell említeni a C-22/13. Raffaella Mascolo és társai kontra Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca és Comune di Napoli, C-22/13., C-61/13–C-63/13. és C-418/13. sz. egyesített ügyekben hozott ítéletet, amelyben hasonló kérdés merült fel a Tanács 1999/70/EK (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló irányelvvel szabályozott határozott időtartamú munkaviszonyok vonatkozásában. Mindenesetre azt jelzi ez az ügy is, hogy élő problémáról van szó az irányelv idézett szabályait illetően, és azok a revízió során szintén fontos szerepet kapnak.
- 64 Edoardo Ales – Tania Bazzani: The European employment strategy twenty years on: risks, challenges and opportunities. *European Labour Law Journal* 2017. 2. sz. 109–110. o.
- 65 C-14/04. Abdelkader Dillas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ítélet.
- 66 E szociális alapjogi összefüggést erősíti meg a Karta 31. cikk (1) bekezdése.
- 67 Megfontolandó ugyanakkor a C-397/01. Bernhard Pfeiffer (C-397/01. sz. ügy), Wilhelm Roith (C-398/01. sz. ügy), Albert Süß (C-399/01. sz. ügy), Michael Winter (C-400/01. sz. ügy), Klaus Nestvogel (C-401/01. sz. ügy), Roswitha Zeller (C-402/01. sz. ügy) és Matthias Döbele (C-403/01. sz. ügy) kontra Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut e.V. C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekhez kapcsolódó főtanácsnoki indítvány 45. pontja alapján az is, hogy az említett irányelvi előírás a rendkívüli munkavégzést, a túlmunkát nem sorolja a kötelezően közlendő körülmények közé. Ugyanakkor a túlmunka „kilátásba helyezésére” fel kell hívni a munkavállaló figyelmét, akár a kollektív szerződésre történő utalással a 2. cikk (2) bekezdése szerint, ami felveti az esetleges konkrét szabályozás szükségességét, akár egy keret vagy „túlmunkaablak” megjelölésével. Mindenesetre az EUB megengedő jogértelmezést követ e tekintetben: Lange ítélet 16. és 25. pont.
- 68 C-350/99. Wolfgang Lange kontra Georg Schünnemann GmbH ítélet.
- 69 C-313/02. Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. ítélet.
- 70 C-313/02. Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. ítélet, főtanácsnoki indítvány 95. pont.
- 71 Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közös-
- ség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.
- 72 Önmagában a munkavállalók információhoz való joga – amely természetesen a munkáltatói tájékoztatásban jelenik meg tipikusan – is ilyen, de a 91/533/EGK irányelv maga is utal a munkafeltételek kialakítása és azokról való tájékoztatás körében a kollektív szerződés biztosította lehetőségekre, illetőleg általánosságban a szociális partnerek együttműködésének szükségességére.
- 73 C-306/07. Ruben Andersen kontra Kommunes Landsforening ítélet.
- 74 Ez lényegében a kollektív munkavállalói akaratképzés egyik alapvető premisszája. L. Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban. JUSTIS Tanácsadó Betéti Társaság, Pécs 2010. 435. és 483–484. o.
- 75 C-405/08. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening ítélet.
- 76 C-405/08. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening ítélet, főtanácsnoki indítvány 41. pont.
- 77 Ezen preskripciók fontosságát hangsúlyozza az EUB a C-319/06. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Luxemburgi Nagyhercegség ítéletben, kiemelve, hogy az esetleges jogszértéssel szembeni munkavállalói védelem és a munkaerőpiacon történő eredményes részvétel érdekében ezek nem elhanyagolhatók (37. pont), de további, konkrét szabályok e tekintetben nem állnak rendelkezésre.
- 78 Gyulavári: i. m. 145. o.
- 79 L. részletesen: Lános Petra Lea: Az Európai Bíróság ítélete a határon átnyúló jellegű munkaszerződésekről. A szerződés nyelvéről vonatkozó tagállami szövetségi egység szabályozásának alkalmazhatósága *Jogesetek Magyarázata* 2014. 3. sz. 61–64. o.
- 80 C-202/11. Anton Las kontra PSA Antwerp NV ítélet.
- 81 C-202/11. Anton Las kontra PSA Antwerp NV ítélet, főtanácsnoki indítvány, 26. és 46. pont.
- 82 C-490/04. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Németországi Szövetségi Köztársaság ítélet, 19. pont.
- 83 C-490/04. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Németországi Szövetségi Köztársaság ítélet, 70. és 76. pont.
- 84 Az új irányelv 15. cikke önállóan rendelkezik a jogorvoslatához való jogról, méghozzá azon munkavállalókra nézve is, akiknek munkaviszonya már megszűnt; az igazi, erőteljes újdonságot azonban a 17. cikk jelenti, amely a nem megfelelő munkáltatói tájékoztatás nyomán keletkező munkaügyi jogviták tekintetében rendelkezik a speciális, munkavállalókra nézve előnyös bizonyítási teherrel. Egyúttal védelmet biztosít e cikk a munkáltatói elbocsátással szemben abban az esetben, ha a munkáltatói tájékoztatás jogellenességével szemben szót emel a munkavállaló, és erre tekintettel kerül megszüntetésre munkajogviszonya.
- 85 Javaslat 17. o.
- 86 Javaslat 2–4. és 12–13. o.
- 87 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957/EU irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról.
- 88 Hungler: i. m. 45–51. o.
- 89 Gyulavári: i. m. 144–145. o.